

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Yhteisvoimin- järjestöt yhteistyössä vajaakuntoisten työllistämiseksi

Miten rakennetaan hyvinvointia lisäävä yhteisöllinen projekti siten, että sekä osallistujat ja yhteiskunta hyötyvät sen toteuttamisesta.

Seija Kohvakka

Kansalaistoiminta ja nuorisotyö (210 op tai 240 op)

12/2011

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Seija Kohvakka	Sivumäärä 44
Työn nimi Yhteisvoimin- järjestöt yhteistyössä vajaakuntoisten työllistämiseksi	
Ohjaava(t) opettaja(t) Matti Pesola	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Uudenkaupungin Seudun työttömät ry. Pirjo Rantanen	
Tiivistelmä <p> Ihminen on luotu toimimaan yhdessä muiden kanssa. Itselle mielekäs toiminta pitää meidät vireessä ja osana yhteiskuntaa. Suuri joukko suomalaisista on toimeettomana työttömyyden, sairauden tai jonkun muun syyn takia. Kansalaistoiminta on onneksemme kaikkien ulottuvilla oleva väylä hyvinvointiin ja elämääniloon.</p> <p> Olet tutustumassa toiminnalliseen opinnäytetyöhön, jonka aiheena on järjestöjen yhteistyö ja vajaakuntoisten työllistäminen Uudessakaupungissa.</p> <p> Usean vuosikymmenen kokemukseni kansalaistoiminnasta, työllistamisestä ja vajaakuntoisuudesta sekä vaikuttamisesta erilaisissa järjestöissä tuo mukaan vahvan käytännön näkökulman. Eri alojen ammattilaisten näkemykset ja lähdemateriaaleista kootut yksityiskohdat täydentävät kokonaisuutta ja laajentavat näkökulmia. Uusikaupunkilaisten yhdistysten antamat tiedot tämän päivän toiminnasta ja tulevaisuuden tarpeista sitovat tämän opinnäytetyön tiukasti nykyiseen työhöni. Uudenkaupungin Seudun työttömien WORK4YOU-hanke on osa paikallisten välityömarkkinoiden toimintaa sekä pitkäaikaistyöttömien ja vaikeasti työllistyvien työllistämistä.</p> <p> Tämä lopputyö perehtyy Uudessakaupungissa toimivien järjestöjen työvoimaresursseihin. Tavoitteena on selvittää miten yhdistysten toimintaa voitaisiin kehittää yhteistyön ja työllistämisen avulla. Toisena tavoitteena on pohtia, miten rakennetaan projekti josta kaikki osallistujat hyötyvät.</p> <p> Työllistävä järjestö Uudessakaupungissa on <i>toimelias, yhteistyöstä kiinnostunut ja kehittämishakuinen</i>. Järjestöt työllistävät vuosittain eri tavoin yhteensä <i>yhdeksän -11 henkilötyövuotta</i>.</p> <p> Järjestökyselyyn vastasi noin 40 % niistä järjestöistä joille kysely lähetettiin. Vastanneista puolet oli kiinnostunut yhteisestä kehittämishankkeesta.</p> <p> Yhdistykset voivat lisätä vaikuttavuuttaan selvittämällä toiminta-alueen resurssit ja tekemällä yhteistyötä muiden järjestöjen kanssa yhteisissä sekä omaan erityisosaamiseen kuuluvissa asioissa. Tärkeää on vuorovaikuttaa laajasti ja monipuolisesti alueen verkostoissa.</p> <p> Hyvinvointia lisäävä yhteisöllinen projekti, jonka toteuttamisesta osallistujat ja yhteiskunta hyötyvät parhaiten, rakennetaan sitouttamalla,</p> <p> Tärkeintä on suunnittelu: projektin aikataulu toiminnan etenemisestä huomioiden päätöksenteko, tiedotus ja toiminnan ohjaaminen.</p>	
Asiasanat järjestötoiminta, vaikeasti työllistyvät, projektit, työllistäminen	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Seija Kohvakka	Number of Pages 44
Title Together, organizations cooperate with the employment of disabled people	
Supervisor(s) Matti Pesola	
Subscriber and/or Mentor The new City Region Unemployed, Pirjo Rantanen	
Abstract <p>People are meant to interact with others. Meaningful action keeps us going and makes us a part of society. A great number of Finns are inactive due to unemployment, illness or some other reason. Civil activity is a way to well-being and joy of life.</p> <p>The subject of this functional thesis is the cooperation of organizations and the employment of the disabled in the town of Uusikaupunki.</p> <p>Several decades of experience in civic activity, employment, the disabled and working in different organizations brings a strong practical viewpoint. Visions of the professionals in different fields as well as details of source materials complete the whole and expand viewpoints. The information the organizations in Uusikaupunki give regarding the functions of today and needs regarding the future are strongly related to my current work. Work4YOU –project of the unemployed of Uusikaupunki is a part of the functions of the local side-project market and employment of the long-term unemployed and those who have difficulties in getting employment.</p> <p>This thesis focuses on the workforce resources of the organizations in Uusikaupunki. The objective is to clarify how the activities of the organizations could be developed by means of cooperation and employment. The second objective is to consider how to build a project that benefits all the participants. An employment-providing organization in Uusikaupunki is active, cooperative and keeps up with progress. Organizations employ sum total of 9-11 person-years.</p> <p>About 40% of those who received the questionnaire answered. Half of the respondents were interested in a joint developmental project. Organizations can increase their resources by sorting out and utilizing the resources of the area in which they operate; by cooperating with other organizations in joint and specialized areas; by interacting widely with the network of the area.</p> <p>A communal project adding to well-being and benefiting the participants and society is built with commitment, planning the time-table and activities carefully, and taking into account the decision-making processes, publicity and process management.</p>	
Keywords organization activities, projects, employment	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
1.1 Uudenkaupungin seudun työttömät ry	6
1.2 WORK4YOU- hanke 2008 - 2012	7
1.3 Kolme vuosikymmentä kansalaitoimintaa ja vajaakuntoisten työllistämistä	8
2 TAVOITE, TUTKIMUSKYSYMYKSET SEKÄ KYSELYN TOTEUTUS	8
2.1 Kysely järjestöille	9
2.2 Järjestökyselyn lähtökohdat ja toteutus	9
2.2.1 Lähtökohdat	10
2.2.2 Toteutus	10
2.2.3 Tiedotus	11
3 Kansalaisjärjestötoiminta ja pitkäaikaistyöttömien työllistämistä projekti- maailmassa	12
3.1 Yhdistysten merkitys työllisyyden hoidossa	13
3.1.1 Järjestöjen henkilöstömäärä on kasvanut	13
3.1.2 Välityömarkkinat - valmennusta ja kuntoutusta työmarkkinoille	13
3.2 Järjestöjen toiminta ja sen haasteet	14
3.2.1 Yhdistykset hyvinvoinnin tuottajina ja voimavarana	14
3.2.2 Järjestöt työllistäjinä Uudessakaupungissa	15
3.2.3 Ohjelmaperusteisuus toiminnan ohjaajana	15
3.2.4 Muita rahoituslähteitä	16
3.3 Työllistäminen ja välityömarkkinat Uudessakaupungissa	16
3.3.1 Vaikeasti työllistyvien tilanne ja palvelut	17
3.3.2 Vajaakuntoiset Uudenkaupungin te -toimistossa	17
3.3.3 Kaupungin palvelut vaikeasti työllistyville	18
3.3.4 Välityömarkkinat Uudessakaupungissa	18
3.3.5 Osatyökykyiset työmarkkinoilla tulevaisuudessa	19
4 PROJEKTITYÖ JA MUUTOS	19
4.1 Projekti – tapa tehdä muutos	19
4.1.1 Suunnittelu	20
4.1.2 Toteutus	20
4.1.3. Arviointi	21
4.2 Projektityön haasteet ja mahdollisuudet työntekijän silmin	21
4.2.1 Haasteet	21
4.2.2 Mahdollisuudet	22

5. JÄRJESTÖKYSelyn YHTEENVETO JA SEN TULOKSET	23
5.1 Mitä kysyttiin	23
5.2. Ketkä vastasivat	24
5.3 Toiminta järjestöissä	24
5.4 Kuinka paljon ja mitä vapaaehtoiset tekevät	25
5.5 Työllistävien ja muiden järjestöjen toiminnallisia eroja	26
5.5.1 Järjestön koko	26
5.5.2 Toiminta ja sen järjestämistapa	27
5.5.3 Vapaaehtoistyön määrä	27
5.5.4 Järjestöt työllistäjinä	28
5.5.5 Järjestöjen yhteistyö hallinnon ja toiminnan järjestämisessä	29
5.5.6 Yhteistyöhanke	30
5.5.7 Mihin lisäresurssia tarvitaan	30
5.6 Johtopäätökset	32
5.6.1 Työllistävä yhdistys Uudessakaupungissa	32
5.6.2 Järjestöjen kiinnostus yhteistyöstä	32
5.6.3 Lisäresursseja järjestöihin työllistämällä	33
5.6.4 Hyvin suunniteltu on puoliksi tehty- Hanke joka lisää hyvinvointia ja josta osallistujat ja yhteiskunta hyötyvät	35
6. MISSÄ MENNÄÄN MARRASKUUSSA 2011	39
7 .POHDINTAA	40
LÄHTEET	43

1 JOHDANTO

Vuosi 2011 on Euroopassa vapaaehtoistyön vuosi. Teema on esillä monin eri tavoin ja tullut meitä vastaan tiedotusvälineissä ja erilaisissa tapahtumissa. Vapaaehtoistyö ja kansalaistoiminta ovat merkittävä resurssi suomalaisessa yhteiskunnassa, jossa yksinäisyys ja syrjäytyminen ovat lisääntyneet yhteiskunnan muuttuessa. Ihminen on luotu toimimaan yhdessä muiden kanssa. Itselle mielekäs toiminta pitää meidät vireessä ja osana yhteiskunnan toimintaa. Suuri joukko suomalaisista on toimeettomana työttömyyden, sairauden tai jonkun muun syyn takia. Kansalaistoiminta on väylä hyvinvointiin ja elämäniloon. Oma osaaminen ja innostus ovat vapaaehtoistyön lähtökohtana. Tuloksena syntyy hyvä mieli ja hyödyllisyyden tunne. Vapaaehtoisfoorumilla on kaikille oma paikkansa.

1.1 Uudenkaupungin Seudun Työttömät ry

Uudenkaupungin seudun työttömät perustettiin vuonna 1994 työttömien alueelliseksi edunvalvonta järjestöksi. Toiminta-alueeseen kuuluu Uusikaupunki ympäristökuntineen. Yhdistys pyrkii työttömyyden vähentämiseen ja poistamiseen, työttömien toimeentulon parantamiseen sekä työttömien henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin kohottamiseen.

Yhdistys kuuluu Työttömien Valtakunnalliseen Yhdistykseen, TVY.ry: n, joka tekee edunvalvontatyötä koko Suomen tasolla. Yhdistys on mukana Varsinais-Suomen alueen työttömien järjestöjen, Työ- Länsi ry:n toiminnassa. Paikallisesti järjestetään kerhotoimintaa, lähinnä kädentaitoja ja liikuntaa, matkoja ja retkiä sekä koulutuksia. Vertaiskahvila toimii jäsenistön ja kaikkien työttömien kohtaamispaikkana, josta saa myös ohjausta ja neuvontaa työttömyyden ja työllistymisen eri tilanteissa.

Yhdistyksen toiminta rahoitetaan kaupungin sekä Työ ja elinkeinokeskuksen, ELY- keskuksen, avustuksilla ja omalla varainhankinnalla. (Toimintasuunnitelma 2010.)

1.2 WORK4YOU- hanke 2008-2012

Uudenkaupungin Seudun Työttömien yhdistys toteuttaa WORK4YOU-, W4Y, hanketta yhdessä Uudenkaupungin työ- ja elinkeinotoimiston, te- toimisto, sekä Uudenkaupungin kaupungin kanssa. Ohjausryhmään kuuluu lisäksi Vakka-opiston, Uudenkaupungin yrittäjien ja Ely- keskuksen edustajat, Hanketta rahoittaa Varsinais-Suomen Ely- keskus. Tässä vuosina 2008- 2012 toteutuvassa toiminnassa tavoitteena on löytää asiakkaille seuraava askel kohti avoimia työmarkkinoita, ja osaltaan helpottaa työnhakijoiden ja työvoimaa tarvitsevien yhteisöjen ja yritysten kohtaamista. Kohderyhmänä ovat pitkäaikaistyöttömät, vaikeasti työllistyvät, sekä työkokemusta vailla olevat ja nuoret. He voivat sijoittua yhdistykseen työkokeiluun, työharjoitteluun, työelämänvalmennukseen tai palkkatuettuun työhön. Työpaikkoja haetaan myös muista alueella toimivista yhdistyksistä, joihin hankkeessa mukana olevia voidaan myös edelleen sijoittaa. Vuosittain mukana projektissa voi olla 15 henkilöä.

W4Y- hanke pyrki jo alkuvaiheessa yhteistyöhön paikallisten palkkatuella työllistävien yhdistysten kanssa. Tarjosimme tukea asiakkaan ohjaamiseen ja perehdytykseen työpaikalla, sekä työllistymisen jatkosuunnitelmien tekoon. Yhteistyö ei käynnistynyt toivotulla tavalla ja resurssit keskitettiin oman yhdistyksen työmahdollisuuksien kehittämiseen. Yhdistysten suhtautuminen yhteistyöhön oli erittäin varauksellista ja joissain tapauksissa jopa avoimen kielteistä.

Hanketta totutettaessa on huomioitu myös muita erityispiirteitä. Mukana olleiden henkilöiden joukossa on ollut vuosittain useita vajaakuntoisia henkilöitä, joille työllistymispolun seuraavan askeleen löytäminen on ollut hyvin haasteellista. Työllistymisen osalta on myös ollut vaikeuksia löytää fyysisesti keveämpiä työtehtäviä, erityisesti puutetta on erilaisista toimiston työtehtävistä.

(Kohvakka, 2011, Nikulainen,2007.)

1.3 Kolme vuosikymmentä kansalaistoimintaa ja vajaakuntoisten työllistämistä

Omassa elämässäni olen ollut jatkuvasti tekemisissä kansalaistoiminnan, työllistämisen ja vajaakuntoisuuden kanssa. Vapaaehtoistyöntekijänä ja vaikuttajana erilaisissa järjestöissä yli 30 vuotta on luonut perspektiiviä yhdistystoimintaan. Noin 15 vuotta palkkatyössä järjestöissä, toinen mokoma vammaishuollon sekä työkuntoutuksen tehtävissä, on antanut monipuolisia näkymiä työelämään ja vajaakuntoisuuteen. Oli luonnollista valita yhteisöpedagogiopintojen lopputyön aihe siten, että nämä kolme tähänastisen työelämäni kulmakiveä yhdistyvät.

Oma näkökulmani elämään ja myös tähän lopputyöhön on vahvasti humanistinen. Jokaisen elävän olennon ainutkertaisuus ja oikeus oman elämänsä hallintaan sekä uuden oppimiseen ovat perusasioita. Muutoksen mahdollisuus ja pysyvyys sekä yhteisen neuvottelun tie ovat myös tärkeitä peruspaaluja, joiden varaan on hyvä rakentaa. Yhteisöllisyys, yhdessä tekeminen ja vuorovaikutteisuus antavat vahvan, mutta joustavan lattian, joka kestää kovemmatkin myrskyt.

Taloni seinät rehellisyys, tasa-arvoisuus ja suvaitsevaisuus sekä positiivisuus luovat peilauspinnat ulkopuoliseen maailmaan.

Pääni päälle on katto rakentunut uskosta ihmisten hyvyyteen ja tahtoon tehdä hyvää omasta näkökulmastaan. Joskus voi sataa sisään, mutta koska en ole sokerista kestäen sen, olenhan humanisti ja ikuinen oppija.

(http://tievie oulu.fi/verkkopedagogiikka/luku_2/umanistinen_psykologia.htm Suomen viruaali yliopisto.)

2 TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET SEKÄ KYSELYN TOTEUTUS

Tämä lopputyö perehtyy Uudessakaupungissa toimivien järjestöjen työvoimaresursseihin. Tavoitteena on selvittää miten yhdistysten toimintaa voitaisiin kehittää yhteistyön ja työllistämisen avulla.

Toisena tavoitteena on pohtia sitä miten rakennetaan projekti, josta kaikki osallistujat hyötyvät.

Erityisesti halutaan selvittää seuraavia yksityiskohtia:

- Minkälaiset järjestöt työllistävät Uudessakaupungissa ja kuinka paljon?
- Ovatko järjestöt kiinnostuneet yhteistyöstä muiden kolmannen sektorin toimijoiden kanssa?
- Miten järjestöt pystyvät lisäämään resurssejaan työllistämällä?
- Miten rakennetaan hyvinvointia lisäävä yhteisöllinen projekti siten että osallistujat ja yhteiskunta hyötyvät sen toteuttamisesta?

Tässä tutkimuksellisessa osassa käytetään kvantitatiivisen ja soveltavan tutkimuksen menetelmiä. Tiedot kerätään sähköisellä kyselylomakkeella, Webropol- ohjelmaa apuna käyttäen. Materiaalin käsittely tapahtuu myös osittain sähköisesti. Analysointivaiheessa on mukana käytännön kokemukseen perustuva tietotaito sekä erilaisten asiantuntijalähteiden hyödyntäminen.

(Vilka, Airaksinen 2003.)

2.1 Kysely järjestöille

Uusikaupunki on teollisuusvaltaisena alueena joutunut kokemaan hyvin vaikeita aikoja työttömyyden osalta viime vuosikymmeninä. Jo viime vuosituhaten puolella käynnistettiin alueella valtion rahoituksella erityistukitoimia työllisyyden hoidossa. Siitä alkaen on järjestetty määräaikaista projekti- ja kehittämistoimintaa, jolla on tuettu työllistymistä ja ehkäisty syrjäytymistä. Osa hankkeista on ollut seutukunnallisia, koko Vakka- Suomen alueella toteutettuja projekteja, jotka tukevat myös ympäröivän maaseudun elinmahdollisuuksia.

Kansalaistoiminta on osallistunut työllistämiseen, mutta ollut hyvin vähän mukana yhteistyössä julkishallinnon hankkeissa. Todellisuudessa ei tiedetty, mikä on kolmannen sektorin todellinen panos työllistämisessä ja miten se näkyy.

2.2 Järjestökyselyn lähtökohdat ja toteutus

Tämän järjestökyselyn tavoitteena oli koota perustietoja yhdistysten tämän hetkisestä toiminnasta ja siihen käytettävissä olevista palkatuista sekä vapaaehtoisista henkilöresursseista. Kysyimme myös yhdistysten ajatuksia ja toiveita tulevaisuuden osalta henkilöstöresurssien ja toiminnan näkökulmasta.

Meitä kiinnosti myös järjestöjen halu tulla mukaan ”Yhteisvoimin ” kehittämis-toimintaan. **Uuden toiminnan tavoitteena on löytää järjestöille henkilöresursseja toiminnan järjestämiseen yhteistyön ja työllistämisen keinoin.**

Tämä kysely on myös osa selvitystyötä, jota tehdään Raha-automaattiyhdistyksestä haettavaa rahoitusta varten

2.2.1 Lähtökohdat

Järjestökyselyn toteuttamiseen vaikuttivat merkittävästi seuraavat kolme eri seikkaa: WORK4YOU- hankkeen toteutus ja sen tavoitteet, kaupungin aktiivinen ote työllistämiseen ja Uudenkaupungin Seudun Työttömät ry:n tavoitteet saada uusia kehittämishankkeita ja rahoittajia.

W4Y -hanketta ohjausryhmä on kirjannut vuoden 2011 tavoitteisiin järjestöjen kanssa tehtävän yhteistyön laajentamisen. Konkreettisesti se tarkoittaa tämän kyselyn toteuttamisen lisäksi käytännön yhteistoiminnan ja yhteistyön käynnistämistä

2.2.2 Toteutus

Uudenkaupungin seudun työttömät ry:n lisäksi järjestöjen yhteistyötä kehittämässä on mukana Uudenkaupungin kaupunginjohtaja Kari Koski ja allekirjoittanut W4Y– hankkeen hankevastaavana. Vastasin selvityksen kokonaistoteutuksesta ja sisältöpuolesta, sekä yhteenvedon kokoamisesta ja kirjoittamisesta. Teknisen toteutuksen osalta apunani toimivat datanomit Joonas Palviainen sekä Juha Palviainen W4Y-hankkeesta.. Joonas teki teknisen toteutuksen kyselylomakkeeseen, Juha vastausten yhteenvedon ja käsittelyn teknisen osuuden.

Kolmantena avustajana oli mukana merkonomi Timo Laihonen, joka osallistui yhteenvedon kirjoituksen ja ulkoasun muokkaamiseen.

Sähköisesti toteutettava kysely toteutettiin Webropol- ohjelmalla, joka oli käytettävissä Humanistisen ammattikorkeakoulun kautta. Ongelmallista oli järjestöjen yhteystietojen saaminen. Kaupungin kautta emme saaneet yhteystietoja kuin nuoriso- ja liikuntatoimen osalta. Muut yhteystiedot kokosimme Vakka-Suomen puhelimen ylläpitämän sähköisen Kalantiväylän järjestölistalta. Sähköposteja järjestöille lähti vähemmän kuin olimme alun perin olettaneet.

Toiseksi, tosin vähäisemmäksi ongelmaksi muodostui haastattelujen tekeminen, johon meillä ei suunnitelmista huolimatta ollut resursseja. Tämän asian ratkaisimme siten, että kesäkuun aikana otimme yhteyttä kaikkiin niihin järjestöihin, jotka ovat työllistäneet tai käyttäneet harjoittelijoita. Pyysimme vastauksia heinäkuun loppuun mennessä. Näin saimme perusselvitykseen tiedon siitä kuinka paljon työllistämistä nyt hyödynnetään. Näillä vajaalla 10 yhdistyksellä on jo kokemusta ja tietoa, joka on tärkeä saada laajemmin muiden toimijoiden käyttöön. Kyselystä muistutettiin sähköpostilla kaksi kertaa kyselyjakson aikana, toukokuussa ja heinäkuun lopulla. Se kannatti, sillä molemmilla kerroilla tuloksena oli muutamia uusia vastauksia.

2.2.3 Tiedottaminen

- Ensimmäisen kerran Yhteisvoimin -hankkeesta kerrottiin tiedotustilaisuudessa 7.4, jossa varsinaisena aiheena oli Uusien Mahdollisuuksien Tori -hanke.
- Paikallislehti Uudenkaupungin sanomat teki viikolla 16 lehtijutun Yhteisvoimin kehittämishankkeesta ja viikolla 17 yleisjutun Uudenkaupungin Seudun työttömien toiminnasta.
- Järjestökyselystä oli tiedote yhdistyksen kotisivuilla sekä Facebookissa.
- W4Y-hankkeen ohjausryhmä käsitteli kyselyn ensimmäistä yhteenvedoa kokouksessaan 18.5.

- Keskiviikkona 25.5 järjestettiin järjestöille suunnattu tilaisuus, jossa esiteltiin kyselyn ensimmäisen yhteenvedon tuloksia.
Esillä oli myös Raha-automaattiyhdistykseen jätettävän projektihakemuksen sisältö sekä yhteistoiminnan jatko.
- Seuraava järjestötapaaminen on suunniteltu pidettävän syys- lokakuun vaihteessa, jolloin järjestökysely on lopullisesti valmistunut.
- Raha-automaattiyhdistyksen projektihakemus jätettiin toukokuun lopussa. Kesäkuun aikana lisämateriaalina lähetettiin kaupunginjohtajan ja uudenkaupungin te- toimiston johtajan lausunto hankkeesta.
- Heinäkuun lopulla vierailtiin Espoossa Raha-automaattiyhdistyksessä tapaamassa hankkeen rahoitusvalmistelijaa. Hankevastaavan lisäksi asiantuntijana oli mukana erityistyövoimaneuvoja Pia Helin-Ahtiainen Uudenkaupungin te- toimistosta

3 KANSALAISJÄRJESTÖTOIMINTA JA PITKÄAIKAISTYÖTTÖMIEN TYÖLISTÄMISTÄ PROJEKTIMAAILMASSA

Kansalaistoiminta voidaan määritellä monella eri tavalla. Aaro Harju määrittelee sen kirjassaan Yhteisellä asialla, kansalaistoiminta ja sen haasteet, lyhykäisesti näin:

”Kansalaistoiminta on ihmisen aktiivinen toiminta itsestä ulospäin, yhdessä toimien, yhteiseksi hyväksi. ”

Tämä määritelmä pitää sisällään myös kaikenlaiset vapaat, virallisesti organisoitumattomat ryhmät, kuten sähköisten medioiden kautta koottu toiminta. Aikaisemmin kansalaistoiminta on sanana ymmärretty yhdistys- tai järjestötoiminnan kanssa samaa tarkoittavaksi käsitteeksi. (Harju, 2003.)

3.1 Yhdistysten merkitys työllisyyden hoidossa

1990- luvun puolivälin jälkeen ovat järjestöt olleet merkittävä pitkäaikaistyöttömien ja vaikeasti työllistyvien työnhakijoiden työllistäjä. Vuositasolla yhdistystoiminta työllistää 20 % enemmän henkilöitä kuin yritykset ja 40 % enemmän kuin kuntasektori. Eniten työllistetään sosiaaalialalle: iltapäiväkerhoihin sekä vanhusten ja vammaisten kotipalvelutoimintaan. Siivous ja kiinteistönhoito työllistävät toiseksi ja toimistotyö kolmanneksi eniten. Nopeasti muuntuvina yhteisöinä järjestöt ovat onnistuneet hyvin myös vajaatyökykyisten työllistämisessä ja kuntouttavassa työtoiminnassa. (Harju, 2003.)

3.1.1 Järjestöjen henkilöstömäärä on kasvanut

Julkisten palveluiden ulkoistaminen ja yleinen varallisuuden lisääntyminen ovat tuoneet järjestöille mahdollisuuksia palveluiden tuottamiseen ja pidempiaikaisen henkilöstön palkkaamiseen. Kuntien ja yksityisten henkilöiden ostopalvelut ovat lisänneet yhdistysten liiketoimintaa. Samalla on mahdollistunut palkkatuen ja erilaisten harjoittelu- sekä kuntoutusjaksojen toteuttaminen työttömille työnhakijoille.

Palkatun henkilöstön kasvu on tullut osittain korvaamaan vapaaehtoisten työpanosta, mutta mahdollistaa jatkossa monimuotoisemman järjestötoiminnan. Samassa yhteisössä voivat työskennellä alan ammattilaiset, vapaaehtoiset, työttömät työnhakijat sekä erilaiset osa-aikaiset, mahdollisesti myös vajaatyökykyiset henkilöt. (Harju, 2003.)

3.1.2 Välityömarkkinat - valmennusta ja kuntoutusta työmarkkinoille

Välityömarkkinat on käsite, joka on syntynyt viimeisen vuosikymmenen aikana kuvaamaan niitä työpaikkoja ja sitä toimintaa jota järjestetään uusien työmahdollisuuksien, työkokemuksen ja -taitojen kartuttamiseksi. Työ- ja elinkeinohallinnossa välityömarkkinoilla tarkoitetaan työttömille tarjottavia määräaikaista työmahdollisuuksia joko palkkatuetussa työsuhteessa tai ilman työsuhdetta, erilaisina työmarkkinatoimenpiteinä.

Työllistämisen kansallista rahoitusta on viimeisen neljän vuoden ajan ohjattu erityisesti välityömarkkinoiden kehittämiseen. Varsinais-Suomessa hankkeet on koottu Ely- keskuksen organisoiman Fyyra- projektin sateenvarjon alle. Näin on saatu lisättyä käytännön yhteistyötä ja alueellista koulutusta sekä työllistyvälle, että projektien henkilöstölle. (Ilmonen, Kerminen, Lindberg, 2011.)

3.2 Järjestöjen toiminta ja sen haasteet

Usein juhlapuheissa todetaan, että järjestöt ovat korvamaton voimavara, joka pelastaa hyvinvointiyhteiskunnan. Viimeiset vuosikymmenet ovat tuoneet useita lainsäädännön muutoksia ja vaikeuttaneet järjestöjen toimintaa. Myös liittyminen Euroopan yhteisöön toi mukanaan säädöksiä, joiden kansallinen soveltaminen on muuttanut yhdistystoiminnan tilannetta. Esimerkkinä tästä on Euroopan laajuinen kilpailulainsäädäntö, joka on muuttanut useiden järjestöjen hoivapalvelut osakeyhtiöiksi. Uusimpana pullonkaulana, varsinkin työttömien järjestöille, on ollut Työ- ja elinkeinoministeriön tulkinta de minimis tuen, eli vähämerkityksellisen palkkatuen soveltamisesta keväällä 2010. Tämä uusi toimintaohje heikensi palkkatuella työllistämisen mahdollisuuksia merkittävästi, ja välityömarkkinoilta poistui runsaasti työpaikkoja. Samalla yhdistysten mahdollisuudet suorittaa perustehtäväänsä, eli työllistää, huononivat oleellisesti.

3.2.1 Yhdistykset hyvinvoinnin tuottajina ja voimavarana

Järjestöjen toiminta on tärkeä voimavara yhteiskunnassamme. Ne kokoavat toiminta-alueellaan yhteen merkittävän määrän inhimillistä, sosiaalista ja fyysistä pääomaa. Tällä pääomalla yhdistykset järjestävät toimintaa kuntalaisille. Nopeana ja joustavana toimijana ne ovat hyvä apu varsinkin ongelmia ennaltaehkäisevän toiminnan kehittämisessä ja järjestämisessä.

- Inhimillistä pääomaa ovat yhdistysten jäsenten tietotaito ja koulutus.
- Sosiaalinen pääoma, yhteisöllisyys ja sen pelisäännöt, vastavuoroisuus sekä normit, joiden avulla inhimillistä pääomaa jaetaan ja jalostetaan toiminnaksi järjestöyhteisössä.
- Ilman fyysistä pääomaa eli rahaa ei yhdistystoiminta ole mahdollista.

Kansalaistoiminta on osallistunut erilaisilla toiminnoillaan syrjäytymisen ehkäisyyn. Yhdistystoiminnan kehittämistyönä on syntynyt useita toimintoja, joilla on myös laajaa yhteiskunnallista merkitystä. Näistä hyvinä esimerkkeinä ovat Ensi- ja turvakodit, lastensuojelun, mielenterveystyön ja päihdehuollon tukihenkilö- ja asumispalvelutoiminnot. (Jurvanen, 2002.)

3.2.2 Järjestöt työllistäjinä Uudessakaupungissa.

Uudenkaupungin seudulla ovat järjestöt osallistuneet työttömyyden hoitoon tarjoamalla palkkatuettua työtä ja harjoittelupaikkoja. Näihin työjaksoihin ei ole liittynyt yksilöllistä tukea tai työllistymispolun suunnittelua. Te- toimiston kautta työmahdollisuus vuosittain on järjestynyt 6-8 eri järjestöstä. Yhdistysten työllistämistä ja järjestöjen välistä yhteistyötä selvitetään kuluvan vuoden aikana Work4You -hankkeen järjestökyselyllä.

3.2.3 Ohjelmaperusteisuus toiminnan ohjaajana

Kansalaistoiminnassa on ulkopuolisella rahoituksella keskeinen merkitys toiminnan järjestämiseen. Vapaaehtoisten mahdollisuudet omaan varainhankintaan ja oman työpanoksen käyttämiseen ovat rajalliset. Kun toimintarahaa tulee oman yhteisön ulkopuolelta edellyttää se sitä, että oma hanke täyttää rahoittajan asettamat edellytykset. Viimeisten vuosikymmenten aikana on siirrytty projektirahoitukseen, joka on merkinnyt sitä, että yhdistysten rahoitus on lähes kokonaan määräaikaista. Rahoituspäätökset saadaan yleensä 1-5 vuoden aikaväleille, mutta myönnetään käyttöön vuosittain.

Työllistämisen osalta rahoitus tulee usein ely- keskuksen kautta, joka jakaa avustuksia ministeriöiden suunnittelemien ja eduskunnan hyväksymien toimintaohjelmien mukaisista kehittämishankkeista. Kolmannen sektorin kehittämistyö on näin liitetty kiinteäksi osaksi yhteiskunnallista kehittämistä ja toteuttaa valtakunnassa valittuja päämääriä ja tavoitteita.

3.2.4 Muita rahoituslähteitä

Merkittävinä toiminnan avustajina ovat kunnat. Uudessakaupungissa kaupunki tukee järjestöjä vaihtelevasti. Liikunta-, nuoriso- ja kulttuurijärjestöt saavat sivistystoimen tukea vuosittain. Sosiaali- ja terveystoimessa ei jaeta yleisavustuksia, vaan järjestöjen tuki myönnetään erillisestä hakemuksesta yksittäistapauksessa. Osa järjestöistä saa tukea kaupunginhallitukselta tai muilta päätöksentekoyhteisöltä hakemuksen perusteella.

Raha-automaattiyhdistys on merkittävä kansalaistoiminnan rahoittaja Suomessa. Se avustaa kansallisia sosiaali- ja terveydenhuollon järjestöjä ja suuria yhdistyksiä perusavustuksilla. Kehittämistoimintaan voidaan saada projektirahoitusta. Myös veikkausvoitosta osa ohjautuu liikunta-, nuoriso- ja kulttuurijärjestöille. Suomessa ei ole perinteitä hyväntekeväisyystoimintaan osallistumisesta, joten ilman näitä peliorganisaatioita olisivat yhdistysten toimintamahdollisuudet melko vähäiset.

3.3 Työllistäminen ja välityömarkkinat

Sosiaali- ja terveysministeriön, työ- ja elinkeinoministeriön sekä Suomen Kuntaliiton asiantuntijaryhmä julkaisi huhtikuussa 2011 ehdotuksia heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työelämäosallisuuden parantamiseksi.

Yhtenä toimenpiteenä esitettiin seuraavaan hallitusohjelmaan sisällytettäväksi toimenpidekokonaisuus, jonka tavoitteena on heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työelämäosallisuuden lisääminen. Näillä toimenpiteillä halutaan vahvistaa yhteiskunnallista osallisuutta ja lisätä hyvinvointia. Samalla mahdollistetaan nyt heikossa työmarkkina-asemassa olevien voimavarojen hyödyntäminen jatkossa työvoiman määrän supistuessa. (Ilmonen, Kerminen, Lindberg, 2011.)

3.3.1 Vaikeasti työllistyvien tilanne ja palvelut

Viimeisimpien selvitysten mukaan vaikeasti työllistyvät henkilöt ovat usein heikommin koulutettuja naisia, jotka asuvat vaikeilla työllisyysalueilla. He ovat muita työttömiä iäkkäämpiä ja heillä on terveydellisiä ongelmia. He ovat toistuvasti olleet erilaisissa työvoimahallinnon toimenpiteissä.

Heidän työllisyystilanteensa parantamiseksi esitetään yksilöllisen palveluohjauksen ja viranomaisyhteistyön lisäämistä. Tärkeää on myös heidän työllistymisestensä parempi ja nopeampi tunnistaminen, jotta oikeita palveluita saadaan käyttöön oikea-aikaisesti.

Ovatko nykyiset ryhmämuotoiset työllistämistoimenpiteet tulleet tiensä päähän, vai onko kysymys siitä että yksilöllistä ohjausta ja valmennusta tarvitaan enemmän juuri vajaakuntoisten ja vaikeasti työllistyvien kohdalla?

Urasuunnittelu on tärkeä osa vajaakuntoisten henkilöiden työllistämisessä. Se muodostaa tukirungon, tai punaisen langan, johon työnhakija voi tarvitessaan nojata. Usein vaikeasti työllistyvien henkilöiden kohdalla on kysymys fyysisen tai henkisen työkyvyn heikkenemisestä. Tällöin joudutaan pohtimaan erilaisten työjärjestelyjen ja tukimahdollisuuksien käyttöä. Perehdytys, henkilökohtainen avustaminen ja koulutus ovat usein myös tärkeitä työmuotoja.

(Terävä, Virtanen, Uusikylä, Köpsä, 2011.)

3.3.2 Vajaakuntoiset Uudenkaupungin te –toimistossa

Uudenkaupungin alueella on te- toimiston tämän hetkisen tiedon mukaan työnhakijoina 285 henkilöä joilla on päädiagnoosi. Heistä 124 on työttömänä tai lomautettuna. Alle 30-vuotiaita on 42 henkilöä ja yli 30-vuotiaita 243. Eniten vajaakuntoisuutta aiheuttavat seikat ovat tuki- ja liikuntaelimestön sairaudet, jotka ovat 98 asiakkaan päädiagnoosina. Seuraavaksi eniten vajaakuntoisuutta aiheuttavat mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt, jotka ovat päädiagnoosina 78 asiakkaalla. Hengityselinten sairaudet 20 henkilöllä, hermoston sairaudet 18 henkilöllä ja ihon sairaudet 17 henkilöllä. Muissa sairausryhmissä on 1-10 henkilöä. Suurella osalla vajaakuntoisista työnhakijoista on monta eri sairautta, jotka aiheuttavat vajaakuntoisuutta.

(Helin –Ahtiainen, 2011.)

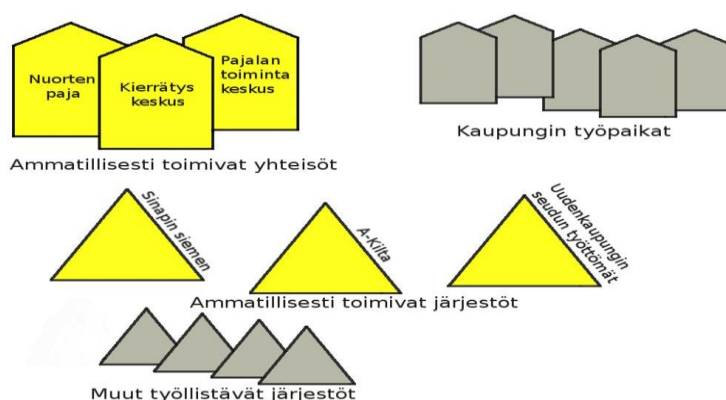
3.3.3 Kaupungin palvelut vaikeasti työllistyville

Uudenkaupungin kaupunki tarjoaa vaikeassa työllisyystilanteessa oleville kuntalaisilleen seuraavanlaisia palveluja:

1. kehitysvammaisten avotyötoiminta (työosuusraha), Pajalan toimintakeskus.
 2. mielenterveyskuntoutujien päivätoiminta ja työtoiminta (työosuusraha), Kummeli
 3. kuntouttava työtoiminta kaupungin yksiköissä, seurakunnilla, yhdistyksissä ja ostopalvelusopimuksilla eri palveluntuottajilta.
 4. vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien palkkatukityöllistäminen kaupungin organisaatioon
 5. työttömien terveydenhuolto ja työkykyarviointiin osallistuminen
- (Raila Suoperä 2011.)

3.3.4 Väilyömarkkinat Uudessakaupungissa

Vakka-Suomen alueen väilyömarkkinoiden toimijat kokoontuvat vuosittain muutamia kertoja päivittämään tilannetta ja suunnittelemaan yhteistyötä. Uudessakaupungissa näihin toimijoihin kuuluvat kunnallinen Pajalan toimintakeskus sekä Kierrätyskeskus, joka toimii teknisentoimen ja sosiaalitoimen yhteistyönä. Järjestötoimijoita on tällä hetkellä kolme: Uudenkaupungin Diakoniasäätiön Sinapinsiemen, Uudenkaupungin A-kilta ja Uudenkaupungin Seudun Työttömät ry.



Väilyömarkkinat Uudessakaupungissa 2011

3.3.5 Osatyökykyiset työmarkkinoilla tulevaisuudessa

Suomessa on pitkään keskusteltu työvoimapulasta, joka on jo toteutunut joillakin aloilla. Ratkaisuksi ongelmaan on esitetty työperäistä maahanmuuttoa ja koulutuksen parempaa kohdentamista. Liian vähän on keskusteltu siitä miten työvoimaa voitaisiin saada työelämää kehittämällä.

Maassamme on runsaasti ammattitaitoisia ja koulutettuja henkilöitä, jotka eivät sijoitu työhön osatyökykyisyyden takia. Jos työelämässä panostettaisiin enemmän työn ja tekijän yhteensovittamiseen. Työajan yksilöllisiin joustoihin ja erilaisten teknisten järjestelyjen toteuttamiseen voitaisiin työpaikoille saada uusia työntekijöitä jo nyt koulutetuista henkilöistä. Suurimpana esteenä ovat asenteet, jotka ovat sulkeneet vajaakuntoiset työkeskuksiin ja – pajoihin tai päivä- ja toimintakeskuksiin normaalin työelämän ulkopuolelle. Jo vuosikymmeniä jatkuneen eristämisen muuttaminen integraatioksi on pitkä prosessi. Muutoksen vauhdittamiseksi on käynnistettävä paikallisia hankkeita yhteistyössä eri toimijoiden kanssa.

4 Projektityö ja muutos

Projekti on selkeästi asetettuihin tavoitteisiin pyrkivä ja ajallisesti rajoitettu kertaluonteinen tehtäväkokonaisuus, jonka toteuttamisesta vastaa varta vasten sitä varten perustettu, johtosuhteiltaan selkeä organisaatio, jolla on käytettävissään selkeästi määritellyt resurssit ja panokset.

Näin määrittelee projektin Paul Silverberg kirjassaan Ideasta projektiksi. (Silverberg, 1998.)

4.1 Projekti – tapa tehdä muutos

Projektityöskentely on nykyisin yleisin muutoksen ja kehittämisen toteuttamistapa, jota alettiin toteuttaa jo 1970-luvulla. Projektityön suosio alkoi kasvaa Suomessa 1990-luvulla. Merkittävästi tähän vaikutti kuntien valtioapua koskevan lainsäädännön muutos, jolla kuntien rahoitus alettiin jakaa asukasmäärään ja -rakenteeseen perustuen. Samalla purettiin toiminta ja hankekohtainen korvamerkitty avustamisjärjestelmä, ja kunnat saivat

vapaammin päättää mihin saamansa rahat käyttivät. Kehittämiseen kohdentuva rahoitus alettiin jakaa yksittäisille määräaikaisille projekteille, joita ohjataan ministeriöiden kautta.

Yhdeksänkymmentäluvun puolivälissä tapahtunut liittyminen Euroopan Unioniin lisäsi vettä projektimyllyyn ja toi mukanaan uusia rahoituskanavia. Suomi oli uutena jäsenmaana innokas rahan hakija ja uusia yhteistyösuhteita solmittiin ympäri Eurooppaa. Työtehtävät projekteissa lisääntyivät ja työelämän prosessit tekivät tilaa uudelle työskentelytavalle työpaikoilla.

Projekti-innostus sai liikkeelle myös toimintatavan arvostelijat.

Rahoitusmahdollisuuksien laajentuessa hankkeita tuli lisää ja osa niistä ei valitettavasti saavuttanut asetettuja tavoitteita. Projektit alkoivat ja loppuivat jättämättä jälkeensä pysyviä muutoksia tai uusia käytäntöjä. Hyötyä niistä oli vain niissä toimineille työntekijöille.

4.1.1 Suunnittelu

Läheskään kaikki ideat eivät päädy projekteiksi. Yksi tärkeä osa-alue projektityössä on suunnittelu, jonka aikana idea ja sen tarpeellisuus sekä toteuttamiskelpoisuus testataan ja arvioidaan. Suuri merkitys on hankkeessa mukana olevien sitouttamisella ja osallistamisella. On tärkeää, että toimijat pääsevät mukaan jo suunnitteluvaiheessa, jotta mahdollinen projekti saadaan mahdollisimman hyvin maastoutettua käytännön toimintaan.

Suunnitteluvaiheen lopussa tehdään lopulliset päätökset projektin toteuttamisesta.

4.1.2 Toteutus

Projektin toteutus tapahtuu laaditun suunnitelman pohjalta. Usein kuitenkin tehtyjä suunnitelmia joudutaan muuttamaan ja näistä muutoksista vastaa, yleensä eri yhteistyötahoista ja asiantuntijoista koottu, projektin ohjaus- tai seurantaryhmä. Käytännön projektityötä hoitamaan nimetään vastuuhenkilö, joka pitää kehittämistyön langat käsissään ja huolehtii toiminnan sujumisesta. Varsinainen projektityö voidaan organisoida monin eri tavoin esimerkiksi nykyisten resurssien tai erillisen kehittämisresurssin kautta.

4.1.3 Arviointi

Kehittämistoiminnan arviointi kannattaa miettiä jo suunnittelun aikana. Yleensä projektien toiminnasta tehdään lopuksi kokoava raportti, jossa kerrotaan hankkeen suunnittelusta ja toteutuksesta sekä esitellään tulokset.

Pidempikestoisissa hankkeissa on myös määräajoin tapahtuvaa raportointia toiminnan etenemisestä ja tuloksista. Raportointi on tärkeää hankkeen rahoittajille ja yhteistyökumppaneille. Väliarvioinnin pohjalta voidaan tehdä tarvittavia muutoksia projektin toimintaan ja varmistaa että ollaan menossa haluttuun suuntaan. (Silverberg, 1998.)

4.2 Projektityön haasteet ja mahdollisuudet työntekijän silmin

Projektityö on menetelmä, joka ei saa kaikkien varauksetonta suosiota. Siihen kohdistuu monenlaisia ennakkoluuloja ja yleistä muutosvastarintaa. Varsinkin silloin, kun työmenetelmää aletaan käyttää toiminnassa. Tällä vuosituhanella projektit ovat jo työelämän arkipäivää. Työmenetelmää harjoitellaan jo peruskoulussa, eikä sen hyödyllisyyttä enää yleisesti kyseenalaisteta

4.2.1 Haasteet

Omien kokemuksieni pohjalta yhdeksi merkittäväksi haasteeksi on noussut *ajankäyttö*. Varsinkin silloin, kun yhteisössä suunnitellaan ja toteutetaan ensimmäisiä projekteja, on ongelmia yhteisen ajan löytämisessä. Yhteistä aikaa pitää saada projektityössä mukana oleville yksittäisille työntekijöille. Asia monimutkaistuu vielä, kun projektissa on usein mukana asiantuntijoita eri yhteistyökumppaneista ja organisaatioista.

Toisena haasteena olen tähän listannut *määräaikaisuuden*. Projekti on aina määräaikainen. Kun se sovitetaan organisaatioon, jonka toiminta on jatkuvaluontoista, esimerkiksi järjestötyössä tai kuntien toiminnoissa, tulee pohtia toimintaprosessin ja projektin välistä kitkaa. Parhaat tulokset määräaikaisesta kehittämistyöstä saadaan, jos se pystytään sijoittamaan lähelle perustoimintaa. Silloin on hyvä varautua pysyvän työyhteisön toiminnassa

tapahtuviin muutoksiin, yksittäisten työntekijöiden toimenkuvien, sekä työprosessien osalta. Työnkuvien muuttuessa syntyy aina aluksi jännitteitä työntekijöiden välille ja muualle organisaatioon. Hyvällä suunnittelulla ja riittävällä sekä avoimella tiedotuksella asiaa voidaan helpottaa ja kriisejä ehkäistä. Pahimmillaan projektin toiminta voi jäädä täysin erilliseksi muusta työstä ja tulosten saavuttamisen mahdollisuudet heikkenevät.

Yksi edellytys projektin onnistumiselle on mukana olevien riittävä *sitoutuminen*. Ei riitä, että projektissa mukana toimivat henkilöt ovat sitoutuneita, on myös varmistettava, että heidän taustayhteisönsä on sitoutunut. Projektissa on mukana usein monia eri yhteistyötahoja, joiden osallistumisesta on päätetty hallinnon tasolla. Todellisuudessa yhteisön pitäisi riittävästi sitoutua omia jäseniään niihin projektihankkeisiin, joissa ollaan mukana. Usein kehittämisprojektien onnistuminen on kiinni siitä miten niistä viestitään ulospäin. Yhteistyöhankkeissa, kuten toiminnassa yleensäkin, ristiriitainen informaatio aiheuttaa hämminkiä. Kaikilla olisi siis oltava samanlainen tieto erillisten projektien toiminnasta ja perusteista: miksi juuri tässä hankkeessa ollaan mukana. Kun yhteistyötahoja ja yksilöitä riittävästi perehdytetään ja innostetaan myönteiseen suhtautumiseen, saadaan varsinainen kehittämistoiminta sujumaan mutkattomammin. Kun tietoa on riittävästi jää arvailuille ja olettamuksille vähemmän sijaa.

4.2.2 Mahdollisuudet

Tällä vuosituhannella yksi organisaatioiden menestystekijä on kyky muutokseen. Olemme siirtyneet oppiviin organisaatioihin, jotka ovat dynaamisia ja kykenevät nopeisiin muutoksiin. Parhaimmillaan projektityö on kokemukseni mukaan nopea ja *tehokas* tapa tehdä kehittämistyötä. Usein meillä on muutostarpeita hyvin monissa asioissa yhtä aikaa. Joudumme tekemään valintoja mitä asioita kehitetään ja missä järjestyksessä, sillä monen yhtäaikaisten muutoksen läpivieminen on työlästä ja hankalaa. On keskityttävä yhteen asiaan kerrallaan. Kokonaismuutos etenee sitä mukaa kun yksittäiset hankkeet valmistuvat. Omat voimavarat ja yhteistyöresurssit voidaan kohdentaa määrääjäksi yhden asian kehittämiseen ja sen valmistuttua siirtyä

toiseen.

Projektissa saadaan paras asiantuntemus koottua *yhteen*, sillä harvoin on mahdollista palkata riittävän monta erityisosaajaa samaan organisaatioon kokoaikaisesti. Tiivis asiantuntijaryhmä pysyy helpommin perusasiassa ja voi keskittyä oleelliseen. Näin voidaan saada nopeasti tuloksia.

Kolmantena positiivisena asiana näen *rahoituksen mahdollisuuden*.

Koska kehittämisrahoitus jaetaan nykyisin pääasiassa määräaikaisten kehittämissankkeiden kautta, on projektityö yksi mahdollisuus rahoittaa toimintaa sekä sen kehittämistä. Yhdistys- ja järjestösektorilla on käytäntönä ollut jo kauan se, että toiminta rahoitetaan projektien ja muiden määräaikaisten avustusten tuella. Nyt myös julkishallinnossa on jouduttu opettelemaan projektien tekeminen ja tästä taidosta on tullut yksi yhteisöjen menestystekijä. Mitä parempi tietotaito on projektien suunnittelussa ja hallinnassa, sitä paremmin menestytään.

5. JÄRJESTÖKYSelyn YHTEENVETO JA SEN TULOKSET

Järjestökyselyn ensimmäinen yhteenveto tehtiin toukokuun puolivälissä. Tässä vaiheessa W4Y- hankkeen ohjausryhmä tutustui materiaaliin ja päätti, että kesän aikana kootaan mukaan niiden järjestöjen vastaukset, jotka ovat viimeisen vuoden aikana käyttäneet palkkatukea kaupungin alueella työllistääkseen henkilökuntaa. Ensimmäisen yhteenvedon tietoja käytettiin myös liitteenä Raha-automaattiyhdistyksen projektirahoitushakemukseen, joka jätettiin toukokuun lopussa. Lopullinen yhteenveto kyselystä tehtiin heinäkuun päätyttyä, jonka jälkeen aloitettiin vastausten käsittely ja yhteenvedon työstäminen.

5.1 Mitä kysyttiin

Kysymykset oli jaettu neljään eri ryhmään: järjestön ja vastaajan perustietoihin, työllistämisen tietoihin, yhteistyöhön muiden järjestöjen kanssa ja kiinnostukseen nuorten työllistämistoiminnasta.

5.2 Ketkä vastasivat

Kysely koottiin Webropol -ohjelmalla. Vastaajat pääsivät vastaamaan kyselyyn heille sähköpostissa lähetetyn linkin kautta. Ohjelman avulla saimme vastauksista yhteenvedon, jonka avulla tulokset oli helppo koota. Kysely lähetettiin kaiken kaikkiaan 82 järjestölle. Muistutus kyselystä lähetettiin kaksi kertaa touku-kuussa ja heinäkuussa.

Järjestökyselyyn tuli 35 vastausta. Vastausprosentti oli 42,6 %. Vastaajat jakautuivat toiminta-alueiden osalta seuraavasti: nuorisojärjestöjä oli kaksi ja liikuntatoimintaa järjestäviä yhdistyksiä yhdeksän, sosiaali- ja terveysalan toimijoita oli vastannut neljä, ja kulttuurin parissa toimi viisi vastaajaa. Ryhmä muut oli kaikkein suurin. Tähän ilmoitti kuuluvansa 14 järjestöä, joita toivottiin lisäksi kertomaan minkä alan toimintaa he järjestävät. Avoimeen vastaukseen saatiin seuraavia toimialoja:

kyläyhdistys 2, nuoriso/ aikuis / harrastus, harrastusjärjestö, eläkeläisyhdistys 2 veteraani mopedit, työttömien yhdistys, koiraurheilu, veneily, jäsenetu yhdistys-omakoti/ mökit, moottoriurheilu ja ammattiyhdistys.

Yhdistysten vastauksen oli 34 järjestössä antanut vastuuhenkilö, puheenjohtaja, varapuheenjohtaja tai sihteeri. Yhdessä järjestössä oli lomakkeen täyttänyt työntekijä.

Jäsenistön määrän osalta yhdistyksiä pyydettiin kertomaan mihin ryhmään neljästä vaihtoehdosta he vuoden 2010 kirjatun jäsenmääränsä perusteella kuuluvat. Alle 50 jäsenen järjestöjä oli vastanneista seitsemän. Vastanneista 11 ilmoitti jäsenmääräkseen 50- 150. Eniten yhdistyksistä, 13, oli ryhmässä 150-400 jäsentä. Vähiten kyselyyn vastasi suuria, yli 400 jäsenen yhdistyksiä. Niitä oli vastaajissa neljä.

5.3 Toiminta järjestöissä

Järjestöjen toimintaa selvitettiin kysymällä samalla myös toiminnan järjestämistapaa. Vaihtoehtoina olivat itse järjestäminen, ulkoistaminen tai toteutus yhdessä jonkun muun yhteisön kanssa.

Omana toimintana useimmin hoidettiin jäsenasioita. 31 vastaajaa ilmoitti hoitavansa nämä tehtävät itse. Toiseksi eniten omana toimintana toteutettiin retkiä, matkoja, kerho- ja ryhmätoimintaa sekä tiedotusta.

Toimintojen ulkoistaminen oli hyvin vähäistä. Eniten oli ulkoistettu taloushallintoa. Seitsemän järjestöä hankki nämä palvelut ostopalveluna. Vähiten oli ulkoistettu jäsenasioita, kerho- ja ryhmätoimintaa sekä retkiä ja matkoja.

Yhteistyössä muiden kanssa toteutettiin eniten luento- ja yleisötilaisuuksia, leiri-toimintaa sekä kerho – ja ryhmätoimintaa. Vähiten yhteistyötä oli tiedotuksessa.

	omana toimintana	ulkoistettu	yhteistyössä muiden kanssa	Yhteensä
Kerho ja ryhmätoiminta	28	1	8	37
Luennot ja yleisötilaisuudet	17	2	9	28
Kokoustoiminta	26	1	5	32
Retket ja matkat	29	1	4	34
Leiritoiminta	6	2	8	16
Taloushallinto	17	7	2	26
Sihteerin tehtävät	27	0	0	27
Jäsenasiat	31	1	2	34
Tiedotus	28	0	1	29
Muu	4	0	1	5
Yhteensä	213	15	40	268

Vastaajien määrä: 35

5.4 Kuinka paljon ja mitä vapaaehtoiset tekevät.

Tähän kysymykseen vastasi 33 järjestöä. Näistä 19 oli arvioinut eri tavoin vapaaehtoistyön määrää. Yhteensä vapaaehtoistyöhön kuukaudessa käytettiin aikaa 561- 758 tuntia.

Yksi järjestö ilmoitti vapaaehtoistyön määräksi 90 % ja toinen 50 % toimintaan käytetystä ajasta. Muut vastaajat, 12 ilmoittivat, että toiminta järjestetään kokonaan vapaaehtoistyönä.

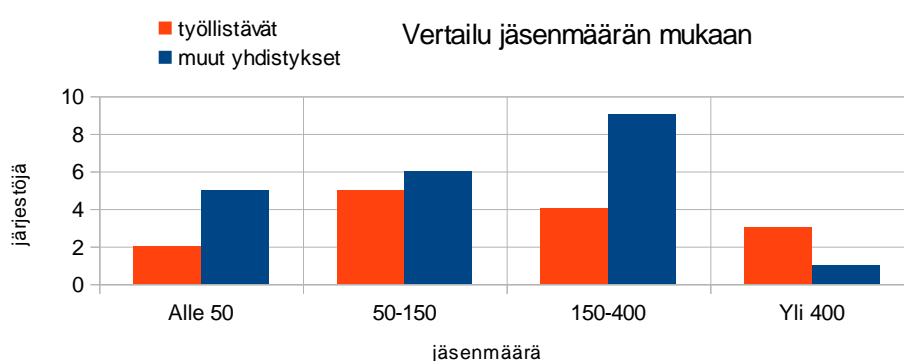
Vapaaehtoiset tekivät järjestöissä monenlaisia asioita. Ohjasivat ryhmiä ja kursseja, valmistsivat oheistuotteita, tekivät verkostotyötä ja osallistuivat hallinnon eri tehtäviin. Lisäksi oltiin mukana kahvilatoiminnassa, tehtiin käsitöitä ja järjestettiin tapahtumia.

5.5 Työllistävien ja muiden järjestöjen toiminnallisia eroja

Työllistävien ja muiden järjestöjen välillä oli joitakin selkeitä eroja, mutta pääpiirteittäin molemmat toimivat samankaltaisesti. Tähän jaksoon on koottu yksityiskohtaisemmin tietoa miten erilaisuudet ilmenivät.

5.5.1 Järjestöjen koko

Kun verrataan työllistäviä ja muita järjestöjä koon perusteella voidaan todeta, että yhdistyksen koolla ei ole erityisesti merkitystä työllistämiseen



Kun verrataan yhdistyksiä, joissa on alle 150 jäsentä ja yli 150 jäsentä voidaan todeta, että pieniä järjestöjä oli molemmissa vertailuryhmissä lähes yhtä paljon kuin suuria. Työllistävissä järjestöissä suuria ja pieniä yhteisöjä oli seitsemän. Muista järjestöistä pieniä oli 11 ja suuria 10.

5.5.2 Toiminta ja sen järjestämistapa

Tässä kyselyssä on yhdistysten toiminnassa ja sen järjestämisessä havaittavissa joitakin selkeitä eroja vertailuryhmien osalta. Toiminnan sisällön osalta eroja ei ollut havaittavissa. Työllistävissä ja muissa järjestöissä toimintatavan osalta omana toimintana järjestettiin toimintoja yhtä yleisesti.

Ulkoistettujen palveluiden osalta muut järjestöt olivat käyttäneet tätä vaihtoehtoa hiukan enemmän kuin työllistävät järjestöt. Muista 21 vastaajasta 10, eli 47,60 % oli ulkoistanut toimintojaan. Työllistävistä yhdistyksistä viisi 14 eli 35,70 % käytti ulkoistamismahdollisuutta.

Yhteistoiminnassa muiden kanssa toimintoja järjestivät enemmän työllistävät yhdistykset, jotka olivat kirjanneet tähän kohtaan 32 merkintää. Muiden 21 yhdistyksen merkintöjä oli vain 8.

	Oma toiminta	Ulkoistettuna	Yhteistyössä muiden kanssa
Työllistävät	+	-	+
Muut yhdistykset	+	+	-

5.5.3. Vapaaehtoistyön määrä

Tässä kyselyssä on paneuduttu erityisesti selvittämään paikallisten yhdistysten työllistämistä. Halusimme kuitenkin myös kysyä tehtävän vapaaehtoistyön määrää. Kun vertaillaan työllistäviä ja muita järjestöjä on mielenkiintoista se, että järjestöjen itse ilmoittamien vapaaehtoistuntien mukaan, työllistävissä järjestöissä tehdään enemmän vapaaehtoistyötä kuin muissa järjestöissä. Muista järjestöistä 12 ilmoitti että toiminta on pelkästään vapaaehtoistyötä. Kymmenen vastaajan osalta voitiin avovastauksesta saada laskettua usein arvioitua vuosittainen tuntimäärä, joka on 348-366 tuntia vuodessa. Työllistävien järjestöjen osalta tuntimääräksi tuli 403- 549 tuntia vuodessa.

5.5.4 Järjestöt työllistäjinä

Tässä kyselyssä 14 järjestöä 35:stä ilmoitti palkanneensa työntekijöitä viime vuosien aikana.

Yhdistysten palkattu henkilöstö ja sen tehtävät

33 vastaajaa oli vastannut tähän kysymykseen. Yhdistyksistä 19 ilmoitti, ettei ollut palkannut henkilöstöä. Satunnaisesti tapahtumiin ja projekteihin oli työntekijöitä palkannut neljä järjestöä. Säännöllisesti tiettyyn aikaan vuodesta, esimerkiksi kesällä, oli työvoimaa ollut kahdella järjestöllä.

Jatkuvasti työllistävät palkkatyö	1 1 1 5x 1/2 2x 1/2 1 1 2 2 2-4 ½ 2-4	avoin kohtaamispaikka sihteeri projektityö toimisto- ja kerhotyö perhekeskustyöntekijä korjaustyöt talonmiestoiminta (100 h /kk) johtaja ja sihteeri toimisto-, ja kerhotyö
säännöllisesti työllistävät	15-20 henk. 2-3 vk. 5 henk. 360 h/ kk	lipunmyynti, toimisto, äänentoisto ja valotekniikka järjestäjät , valvojat jne. myyntityö, osa-aikainen
satunnaisesti työllistävät	Viimeksi Kouluranta-hankkeessa sähkötyötä ja kaivinkoneen käyttöä. Noin 5 h/kk. Kuoronjohtaja on Kansalaisopiston palkkaama. Lisäksi käytämme Viikaisten koulun siivous- ja keittiöhenkilöstöä kerran vuodessa. Satunnaisesti myöskin Pohitullin tiloja. Muonituspalveluja ostamme n.10 kertaa vuodessa eri valmistajilta. Kuljetuspalveluja takseilta ja linja-autoyhtiöiltä tarjousten perusteella. Työllistettyinä ja työkokeilussa on ollut ihmisiä sekä puvustuksessa että lavastuksessa. Joskus vuosia sitten oli hankerahoituksen myötä yksi palkattu työntekijä hoitamassa hankkeen toteutumista	

15-20 henkilöä kaksi-kolme viikkoa, viisi henkilöä 370 h/kk

Jatkuvasti ympäri vuoden oli kokopäiväisiä työntekijöitä palkattu yhteensä viisi-kuusi henkilöä. Puolipäiväisiä työntekijöitä oli kahdeksan. Lisäksi yksi järjestö oli palkannut työntekijän 100h/ kk. Yhteenlaskettuna vastanneet järjestöt tarjosivat työtä yhdeksän -11 henkilötyövuotta.

Yhteistyö te- toimiston kanssa

Vastaajista 33 oli vastannut tähän kysymykseen. Järjestöistä 25 ilmoitti, ettei ollut hyödyntänyt työvoimahallinnon tarjoamia mahdollisuuksia lainkaan. Kahdeksan vastaajaa kertoi hyödyntäneensä työllistämismahdollisuuksia, näistä kuusi oli yksilöinyt yhteistyötä.

Palkkatuella palkattuja kokopäiväisiä työntekijöitä oli ollut yhteensä kaksi. Puolipäiväisiä työntekijöitä oli 7- 9. Harjoittelussa ja työelämävalmennuksessa oli vuosittain 7 -14 henkilöä. Yhteensä Työvoimahallinnon kautta oli vastanneisiin yhdistyksiin työllistynyt 5,5 -9,5 henkilöä. Harjoittelussa oli ollut 7- 14 henkilöä.

Edelleensijoittaminen järjestöissä

32 yhdistystä vastasi tähän kysymykseen. 29 vastaajista ei ollut käyttänyt uudelleensijoitusmahdollisuutta. Kolme vastaajaa ilmoitti työllistäneensä muiden työntekijöitä postitus-, johtamis- ja teknisiin tehtäviin.

5.5.5. Järjestöjen yhteistyö hallinnon ja toiminnan järjestämisessä

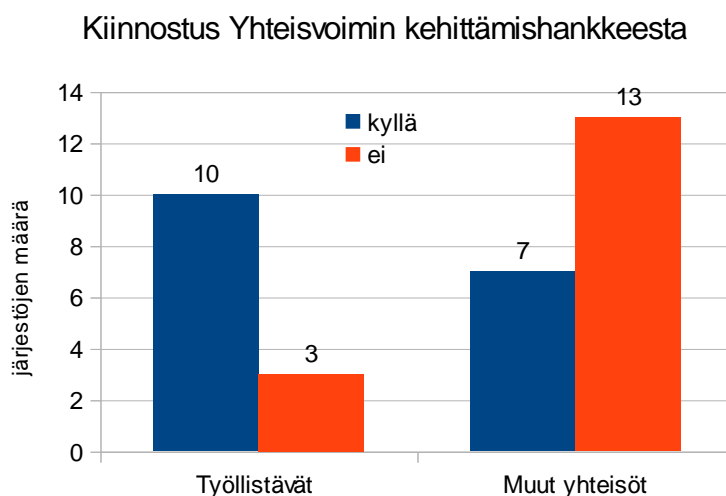
Ei kiinnostusta	1	2	3	4	5	Erittäin kiinnostunut	Yhteensä
21,42 %	0	3	6	2	3	35,71 %	14 työllistävät
42,85 %	9	0	7	3	2	23,80%	21 muut järjestöt
yhteensä	9	3	13	5	5		35

Kun järjestöiltä kysyttiin kiinnostusta tehdä yhteistyötä muiden alueella toimivien yhdistysten kanssa hallinnon ja toiminnan järjestämisessä näkyi työllistävien ja muiden järjestöjen vastausten vertailussa selkeä ero. Jo nyt työntekijöitä palkanneet yhteisöt olivat kiinnostuneempia yhteistyöstä kuin muut järjestöt. 14:sta

järjestöstä viisi, eli 35,71 %, oli kiinnostunut tai erittäin kiinnostunut ja kolme, eli 21,42 %, ei ollut kiinnostunut yhteistyöstä. Muiden järjestöjen vastauksissa suhde oli päinvastainen. 42,85 % ei ollut kiinnostunut yhteistyöstä ja vähemmistö, 23,80 % oli kiinnostunut.

5.5.6 Yhteistyöhanke

Järjestöille tarjottiin myös mahdollisuutta tulla mukaan yhteistyöhankkeeseen kehittämään järjestöjen toimintaa työllistämisen keinoilla. Kehittämisen tavoitteeksi oli määritetty uusien työpaikkojen luominen ja järjestöjen toimintaedellytysten parantaminen. Kysymyksen osalta kaikista vastanneista noin puolet (17) oli kiinnostunut hankkeesta ja toinen puoli (16 vastannutta) ei ollut kiinnostunut. Kun verrataan työllistäviä ja muita järjestöjä keskenään nähdään, että työllistävät järjestöt ovat kiinnostuneempia kehittämistoiminnasta kuin muut.



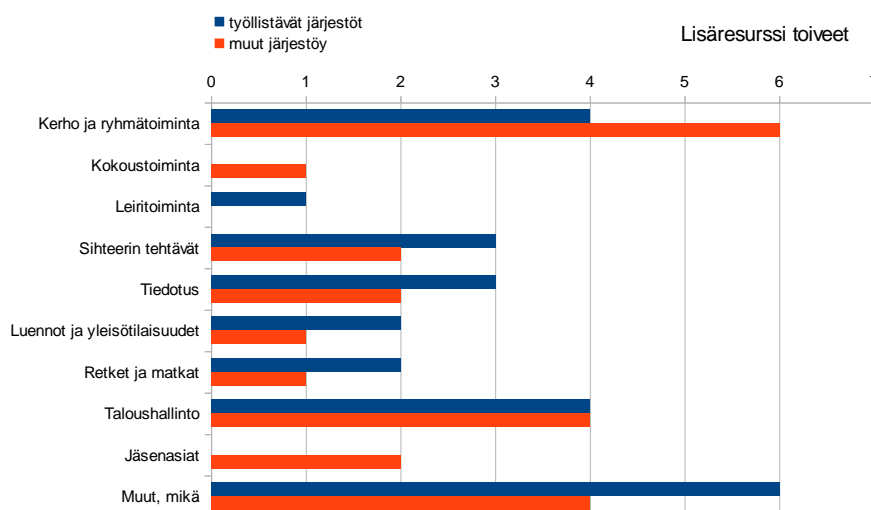
5.5.7 Mihin lisäresurssia tarvitaan

Lisäresurssien tarvetta oman yhdistyksen toiminnassa oli arvioinut 22 vastaajaa. Eniten toiveita oli esitetty kerho- ja ryhmätoiminnan osalta, jota oli toivonut yhteensä kymmenen järjestöä. Vähiten toiveita oli kokous sekä leiritöiminnan osalta. Näitä molempia oli toivonut vain yksi vastaaja.

Kohtaa muut oli toiveita kymmenellä eri järjestöllä. Näitä erityiskohteita oli kommentoitu seuraavasti: ei tarvetta, lavastus ja puvustus, valvonta, kylätalon remontointi, kunnostustyöt Haanperänkareilla ja tekniikka sekä kahvitus.

Työllistävien ja muiden yhdistysten vastaukset erosivat jonkin verran toisistaan. Selkeimmin esille nousivat kolme kohtaa: kokoustoiminta, leiritoiminta ja jäsenasiat. Näiden osalta apua kokoustoiminnassa sekä jäsenasioiden hoidossa olivat muut yhdistykset toivoneet lisäresurssia, mutta työllistävät järjestöt eivät sitä kaivanneet. Sen sijaan ne halusivat lisähenkilöstöä leiritoimintaan jota muut järjestöt taas eivät tarvinneet.

Seuraavaan taulukkoon on koottu työllistäneiden ja muiden yhdistysten vastaukset.



Kun verrataan eri toimialoilla toimivien järjestöjen toiveita, voidaan vastauksia kuvata seuraavasti

toimiala	
liikunta urheilu	taloushallinto, jäsenasiat, kerho- ja ryhmä- toiminta, rakennusmies , talkkari, sihteerin tehtävät, tiedotus, kunnostustyöt sekä ohjaaja/ kouluttaja
kulttuuri	tiedotus, taloushallinto, jäsenasiat, valvonta, teatteri tekniikka, puvustus ja kahvitus
nuoriso	kerhot ja ryhmät, talonmies, siivous ja emännöinti
sosiaali ja terveys	kerho ja ryhmätoiminta, luennot ja yleisötilaisuudet, retket ja matkat ja taloushallinto
muut	leiritoiminta, luennot ja yleisötilaisuudet, retket ja matkat, remonttitoiminta, sihteerin tehtävät, tiedotus, taloushallinto ja kokoustoiminta

5.6 Johtopäätöksiä

Edellä käsitellyn järjestökyselyn sekä järjestötyöstä ja vajaakuntoisten työllistämistä sekä projektityöstä kootun tietopuolisen osan pohjalta olen koonnut yhteen johtopäätöksiä joilla vastataan kohdassa kaksi esitettyihin kysymyksiin.

5.6.1 Työllistävä yhdistys Uudessakaupungissa

Tämän kyselyn tulosten perusteella voidaan Uudessakaupungissa toimivaa työllistävää yhdistystä kuvata lyhyesti kolmella eri adjektiivilla:

toimielias, yhteistyöstä kiinnostunut ja kehittämishakuinen.

Yhdistyksen koon ja toimialan osalta ei merkittäviä eroja löytynyt. Toiminnan toteutuksen osalta työllistävät yhdistykset ilmoittivat tekevänsä yhteistyötä muiden järjestöjen kanssa enemmän kuin muut järjestöt. Mielenkiintoista oli myös se, että vapaaehtoistyön osalta työllistävät järjestöt olivat ilmoittaneet määrällisesti enemmän vapaaehtoistyön tunteja kuin muut järjestöt.

Te- toimiston kanssa teki yhteistyötä 64,28 % työllistäväistä järjestöistä, ja 21,42 % oli hyödyntänyt yhteistyökumppaneita edelleensijoittamalla työntekijöitä. Paikallista työvoimaa ja harjoittelijoita yhdistykset käyttivät jatkuvasti, säännöllisesti eri vuodenaikoina sekä satunnaisesti tarpeen mukaan.

Yhteistyöstä muiden yhdistysten kanssa hallinnon ja toiminnan osalta oli kiinnostunut 35,7 % työllistäväistä yhdistyksistä ja Yhteisvoimin kehittämishanke kiinnosti 71,42%. Muiden yhdistysten osalta vastaavat luvut olivat selkeästi pienemmät, 23,8 % ja 33,3%.

5.6.2 Järjestöjen kiinnostus yhteistyöstä

Järjestöille tehdyssä kyselyssä yhtenä aiheena oli kiinnostus yhteistyöstä. Tätä kysyttiin kahdella eri kysymyksellä.

1. Ensimmäisessä kysymyksessä vastaus asteikko oli viisiportainen ja vaihteluvälillä ei kiinnostusta – erittäin kiinnostunut. Vastaajia pyydettiin kertomaan yhdistyksen kiinnostuksesta tehdä yhteistyötä muiden yhdistysten kanssa hallinnoinnin ja toiminnan osalta. Vastanneista 12 ei ollut kiinnostunut ja 10 oli kiinnostunut järjestöyhteistyöstä yleensä. 13 yhdistystä vastasi vaihtoehtoon kolme, ei osaa sanoa. Vastaajia yhteensä 35.

2. Toisena tässä osiossa kysyttiin haluaako yhdistys olla mukana järjestöjen toimintaedellytyksiä parantavan ja kolmannelle sektorille uusia työpaikkoja luovan projektin toiminnassa. Kysyttäessä kiinnostusta olla mukana yhteistyöhankkeessa ilmoitti 17 yhdistystä olevansa kiinnostunut. Kieltävän vastauksen antoi 16 yhdistystä. Vastaajia oli yhteensä 33.

Kun tehdään johtopäätöksiä järjestöjen yhteistyöhalukkuudesta näiden kysymysten ja vastausten perusteella voidaan todeta, että määräaikainen hankeyhteistyö oli vastaajista selkeästi kiinnostavampaa kuin yhteistyö yleisellä taholla.

5.6.3. Lisäresursseja järjestöihin työllistämällä

Viime vuosikymmeninä järjestöjen toiminta on lisääntynyt ja henkilöstömäärä kasvanut erilaisen palvelutuotannon kehittyessä. Pienet paikalliset järjestöt eivät ole olleet osallisina tässä kehityksessä ja toimivat pääsääntöisesti vapaaehtoisresurssein.

Toiminta-alueen resurssi- ja tarveselvitys

Kun suunnitellaan toiminnan kasvattamista ja laajentamista, on pohtiminen hyvä aloittaa kohderyhmän tarpeista. Usein järjestöillä on jo selvillä oman jäsenistönsä tarpeet ja toiveet. Lisäksi on hyvä tutustua laajemmin toiminta-alueen asukkaiden ja eri yhteisöjen tilanteeseen ja ajatuksiin siitä mihin suuntaan paikallisia olosuhteita pitäisi kehittää. Tarpeellista on myös vuorovaikutus päättäjien ja asiantuntijoiden kanssa. Eri tahoja kuuntelemalla voidaan muodostaa kokonaiskuva, jonka avulla uusi toiminta saadaan maastoutettua käytäntöön mahdollisimman hyvin. Samalla alueella olevat muut resurssit, joita voidaan hyödyntää kehittämistyössä.

Tärkeää on myös osallisuuden kokemus, joka syntyy paikallisille asukkaille ja toimijoille. Se sitouttaa yhteistyöhön ja luo yhdessä tekemisen ilmapiiriä ja mehenkeä. Kun yhdistyksen omaan toimintaympäristöön tutustutaan huolella, voidaan sieltä löytää toimintaa sekä resursseja kehittäviä elementtejä.

Yhteistyö muiden järjestöjen kanssa

Muiden järjestöjen kanssa tehtävä yhteistyö on myös mahdollisuus, jonka avulla yhdistyksen omaa toimintaa voidaan laajentaa. Yhteistyötä voidaan tehdä useammasta näkökulmasta. Tässä olen ottanut esille kolme eri näkökulmaa:

1. Yhteiset asiat

Kun yhteistyön näkökulmaksi valitaan eri järjestöille yhteiset asiat, tarkastellaan silloin yhdistyslakiin ja toiminnan organisointiin sekä toimisto ja kokousrutiineihin liittyviä toimintoja. Yhdistysten sääntöjen mukaan sen operatiivisesta toiminnasta vastaa hallitus ja puheenjohtaja. Minimissään järjestöjen asioita hoitavat puheenjohtajan lisäksi sihteeri ja taloudenhoitaja. Näiden vastuualueeseen kuuluvat kokoustoiminta, jäsenasioiden hoito, taloudenhoito ja yhteydenpito viranomaistahoihin, yhdistysrekisteriin, verottajaan ja muihin tarvittaviin tahoihin. Näitä yhdistysten välttämättömiä perustoimintoja voidaan myös toteuttaa yhteistyössä muiden järjestöjen kanssa ja ulkoistaa ostopalveluksi tai jonkun muun toteuttamaksi toiminnaksi. Usein nämä työt tehdään vapaaehtoisvoimin, mutta ne voidaan myös teettää esimerkiksi tehtäviin erikseen palkatulla työntekijällä.

2. Järjestöjen erityisosaaminen

Yhteistyön näkökulmana voi olla yksittäisten toimijoiden erityisosaaminen, jota voidaan tarjota jonkun toisen järjestön käyttöön. Tämä on mahdollista kun yhdistys järjestää sellaista toimintaa, joka tuo erityistä lisäarvoa kumppanisyhteisön jäsenille. Yhtenä esimerkkinä on liikuntajärjestöjen ohjausosaaminen joka olisi tervetullut lisä esimerkiksi eläkeläis- tai vammaisyhdistysten liikuntaryhmiin. Tätä osaamista voitaisiin antaa korvausta vastaan. Korvaus voisi olla rahan sijaan vastavuoroinen apu.

3. Vuorovaikutus verkostojen kautta

- Verkostotyö erilaisten toimijoiden kanssa antaa paljon erilaisia mahdollisuuksia järjestötyön resurssien lisäämiseen. Yhteistyön kautta voi saada taloudellista tukea esimerkiksi yrityksiltä tai kansalaistoimintaa tukevilta yhteisöiltä esimerkiksi Lionseilta tai eri rahastoista.
- Yhteiset tapahtumat ja toiminnot eri järjestöjen kanssa antavat näkyvyyttä ja luovat mahdollisuuden pieninkin resurssein olla mukana suurissakin kokonaisuuksissa.
- Erilaisuus täydentää ja turhien päällekkäisyyksien poistaminen tehostaa. Usein eri yhdistykset järjestävät hyvin samanlaista toimintaa. Kun hyödynnetään synergiaetuja ja vastavuoroisuutta voidaan säästää kustannuksissa ja ajankäytössä, mutta ei tarvitse tinkiä jäsenistön saamasta palvelusta.
- Monet järjestöt toimivat jäsenten omissa kodeissa ja tilojen osalta olisi tarvetta päästä hieman tilavampiin olosuhteisiin. Verkostotyön kautta löytyy tiloja kokouksia ja muuta toimintaa varten. Osalla järjestöistä on myös erityistiloja, esimerkiksi keittiöitä ja liikuntatiloja. Niiden käyttöastetta voidaan myös yhteistyössä lisätä.
- Verkostot ovat myös tehokas kanava vaikuttaa. Yhdistystoiminta ja sen näkyvyys on tärkeää oman jäsenistön edunvalvonnan kannalta.

5.6.4 ”Hyvin suunniteltu on puoliksi tehty” – hanke joka lisää hyvinvointia ja josta osallistujat sekä yhteiskunta hyötyvät

Vanha sananlasku pätee myös hankesuunnittelussa. Varsinkin silloin kun halutaan erilaisia toimijoita mukaan yhteistyöhön ja tavoitellaan mahdollisimman pysyviä vaikutuksia kehittämistoiminnan jälkeen.

Sitoutuminen yhteistyöhön.

Suunnittelun alkaessa on tärkeää miettiä mitä kaikkea toiminnan on tarkoitus koskettaa. Näin löydetään parhaiten ne yhteistyötahot, joita pyydetään mukaan kehittämistyöhön ja sen suunnitteluun. Todennäköisesti innostuneiden kumppaneiden määrä voi aluksi olla pelottavan suuri, mutta pienenee asian edetessä luonnollisen poistuman kautta. Koska mukana oleminen on vapaaehtoista, kaikki eivät jää toimintaan. Joukon harveneminen johtuu myös aikataulujen päällekkäisyyksistä, yhteistyökumppanien omista valinnoista ja asioiden priorisoinnista. Tärkeintä onkin, että kaikilla on mahdollisuus olla mukana. Osallisena oleminen voi olla aktiivista toimintaa tai vain passiivisena tiedon vastaanottamista.

Koska sitoutuminen alkaa vapaaehtoisuudesta, siksi on tärkeää, että sitä vahvistetaan jatkuvasti kehittämistoiminnan edetessä. Yksi tärkeä vahvistaja on yhteinen aika. Yhteiset tapaamiset, suunnittelu ja koulutustilaisuudet pitävät yllä yhteistoimintaa ja tutustuttavat toimijoita toisiinsa. Hyvänä apuna näissä kohtaamisissa ovat myös osallistavat työmenetelmät. Tutustumisen lisäksi on huolehdittava siitä, että asiat myös etenevät. Pelkkä yhdessä olo ei riitä. On pidettävä jatkuvasti yllä osallistujien mahdollisuutta ideoida ja etsiä yhteistä tavoitetta. Mukaan tulevia on autettava pohtimaan, miten he voivat hyödyntää omia vahvuuksiaan ja osaamistaan yhteisessä toiminnassa. Liian valmiiksi mietitty toiminta ei jaksa kiinnostaa pidemmän päälle. On tärkeää, että mukana olevat pääsevät mukaan jo suunnitteluvaiheessa, jotta mahdollinen projekti saadaan mahdollisimman hyvin maastoutettua käytännön toimintaan. Samalla ne luovat yhteistä historiaa, jolla on merkitystä kehityshankkeen aikana ja sen jälkeen.

Aikataulu ja eteneminen

Sopivan aikataulun löytäminen on yksi kehittämistyön suurimmista haasteista. Usein sitä säätelee rahoitus tai muut ulkoiset seikat, kuten alueellinen päätöksenteko tai lainsäädäntö. Tärkeää on kuitenkin varata aikaa riittävästi ulkoiset reunaehdot huomioiden. Usein sanotaan että muutos kulkee sitä vauhtia kuin hitaimmin etenevä yksilö etenee. Mukana on aina erilaisia

oppijoita ja etenijöitä, jotka on syytä tunnistaa. On myös huomioitava muutosvastarinta, jota esiintyy kehittämistyössä. Etenemisen osalta on myös tärkeää toiminnan jaksotus ja välitavoitteiden asettelu. Suunniteltaessa useamman vuoden kestäväää kehittämistoimintaa, on sen sisälle hyvä rakentaa pienempiä kokonaisuuksia. Pienet lyhyet kehittämispyrähdykset ovat tärkeitä yksittäisten osallistujien kannalta. Niissä saadut onnistumisen kokemukset pitävät yllä sitoutumista ja motivoivat jatkaman yhteistoimintaa. Pienen askelin perille takaa myös, että hitaimmat pysyvät mukana ainakin osassa toimintaa ja nopeimmat voivat edetä hieman rivakammin.

Päätöksenteko ja tiedotus

Avoimuus ja riittävä tiedotus ovat myös lähtökohtina kehittämistyön päätöksen teon onnistumiselle. Tiedotuksesta puhuttaessa harvoin voidaan onnistua täydellisesti. Tiedon välitys on hyvästä suunnittelusta ja toteutuksesta sekä nykyisestä tekniikasta huolimatta niin vaikeaa, että täydellinen onnistuminen on lähes mahdotonta. On tärkeää ottaa huomioon, että tiedotuksen osalta vastuuta on myös vastaanottajalla. Tärkeintä on kuitenkin huolehtia, että hankkeessa mukana olevat ovat innostuneita ja sitoutuvat, sillä silloin tieto menee parhaiten perille.

Verkostohankkeissa on myös useamman tasoista päätöksentekoa, joka vaatii suunnittelua ja aikaa. Kun mukana on erilaisia organisaatioita esimerkiksi järjestöjä, kuntia ja valtion toimijoita, on oltava selvillä niiden säädöksistä ja päätöksentekotavoista.

Prosessin ohjaaminen

Yhteistyötä tehdään yhdessä toimien, mutta prosessia pitää myös ohjata jotta pysytään oikeassa suunnassa. Veneen peräsimessä on oltava tasapuolinen ja mahdollisimman puolueeton perämies, joka kaikissa tilanteissa on käytettävissä. Projektin vetäjä ja ohjausryhmä luotsaavat kehittämistyötä eteenpäin muutoksen karikoissa kehittämistyön aikana. Ohjaamista tarvitaan myös kehittämisen jälkeen ja sen osalta on ajoissa pohdittava tarvittavat järjestelyt ja resurssit.

Usein ohjaaminen on hyvin konkreettisia asioita: aikataulujen, työtehtävien tai tapahtumien suunnittelua ja toteutusta. Se voi olla myös abstraktimpaa osallistujien motivoimista tai kannustamista ja tulevaisuuden visioimista yhdessä mukana olevien kanssa. Tärkeätä on että varmistetaan asiassa pysyminen ja huolehditaan, että tekeminen keskittyy oleellisiin ja tulosta edistäviin asioihin.

Kehittämistyössä törmätään usein yhteisöjen ja henkilöiden välisiin erilaisiin toiminta- ja ajattelutapoihin, joiden selvittely ja ratkominen vaatii aikaa ja osaamista. Lujalla mutta samalla lempeällä otteella nämä ongelmat voidaan voittaa ja jatkaa yhdessä tavoitteellista työskentelyä. Hyvin merkityksellinen asia on kaikkien osallisten kuuleminen ja tekemisen meiningin ylläpitäminen. On varottava että osallistujille ei tule liiallista kiireen tuntua, joka saatetaan kokea helposti ylimääräisenä rasituksena. Jos yhteistoiminta alkaa stressata ja koetaan liian vaativaksi, on mahdollista että siitä luovutaan ja omaa panostusta keskitetään perusyhteisön toimintaan. Kun yhteistoiminta pysyy kiinnostavana, ja siitä saatu hyöty koetaan merkityksellisenä, saadaan mukana olevat kumppanit pysymään hankkeessa. Yhteistoiminnan ohjaamisessakin on viestinnällä hyvin tärkeä merkitys. Yhteistyön merkitystä korostava ja me henkeä tukeva tapa esittää asioita luo ilmapiiriä, jossa jokaisen tekeminen koetaan tärkeänä. ”Me”- puheella saadaan sitoutumista ja motivaatiota joka tukee yksittäisten henkilöiden osallistumista.

Tulosten juurruttaminen

Kehittämistyön jälkeinen aika ja yhdessä aikaansaatu tulosten juurruttaminen työskentelykulttuuriin ja osaksi toimintaa on hyvä olla esillä vahvasti koko ajan. Yhteisellä kehittämismatkalla kertyy kokemusta ja yhteistä historiaa, jota on tärkeää kirjata ja tallentaa tarinoina, kuvina ja konkreettisina esineinä.

Kun halutaan saada uusi toiminta osaksi arkea, tarvitaan välineitä sen esittelyyn.

Hyvistä ja haasteellisista hetkistä koottu materiaali on väline, jolla kehittämisen merkitystä toimijoille voidaan kuvata kun esitellään toimintaa. Hienoa olisi jos mahdollisimman moni tulisi osalliseksi uuden kehittämisestä myös jälkeenpäin. Hyvin suunniteltu jälkimarkkinointi varmistaa hyvien käytäntöjen toimimisen ja

leviämisen myös jatkossa. Pelkkä kirjallinen loppuraportti ei ole riittävän moniulotteinen tuotos, jos ajatellaan tiedotuksen kohteena olevia erilaisia kohderyhmiä. (Silverberg,1998, Kohvakka 2010.)

6. MISSÄ MENNÄÄN MARRASKUUSSA 2011

Yhteisvoimin toiminta on marraskuussa 2011 edennyt yhteistyön osalta suunnitteluvaiheesta ensimmäisiin konkreettisiin toimenpiteisiin. Lokakuun puolessavälissä pidettiin järjestökyselyn esittelytilaisuus. Tähän tapaamiseen oli kutsuttu kaikkia niitä yhdistyksiä joille kysely oli lähetetty. Mukana tilaisuudessa oli kuuden järjestön edustajat. Keskustelussa selvisi myös että marraskuussa ovat Kansalaisopisto ja Kalantiväylän järjestöt järjestämässä järjestötilaisuutta, jossa pohditaan yhdistysten välistä yhteistyötä. Ajatuksena oli keskustella järjestöjen yhteisen yhdistyksen perustamista. Tämän järjestön tehtävänä olisi kehittää yhdistisyhteistyötä sekä tukea jäsenjärjestöjensä toimintaa ja hankkia niille resursseja.

Marraskuun järjestötilaisuus

Kahdeksas marraskuuta pidetyssä järjestötapaamisessa oli mukana noin puolensataa järjestöaktiivia. Sain tilaisuuden aluksi esitellä järjestökyselyn tuloksia ja omia kokemuksiani sekä ajatuksia järjestöjen välisen yhteistyön kehittämisestä.

Seuraavana alustajana oli kaupunginjohtaja Kari Koski, joka puhui kolmannen sektorin tarpeellisuudesta ja merkityksestä Uudessakaupungissa. Lisäksi kuulumme nuoriso- ja liikuntatoimenjohtaja Tuija Suomisen kertovan liikunta- ja nuorisojärjestöjen toiminnasta ja yhteistyöstä. Hän esitti alustuksessaan mielenkiintoisen ajatuksen järjestöparlamentin perustamisesta.

Tilaisuuden yhteenvedossa päädyttiin, että Kalantiväylä, Tuija Suominen ja allekirjoittanut tapaavat pikimmiten ja pohtivat yhdessä miten yhteistyön käynnistämistä jatketaan.

Vuoden 2012 suunnitelmat

Yhteisvoimin- projektihakemus, joka jätettiin Raha-automaattiyhdistykseen toukokuun lopussa, on edelleen käsittelyssä. Toiveikkaana odotamme joulua ja alustavaa tietoa rahoituspäätöksistä. Myönteinen päätös olisi meille lottovoitto. WORK4YOU- projektin ohjausryhmässä pohdimme jo varasuunnitelmaa vuodelle 2012. Nyt alkavalle viimeiselle projektivuodelle on suunniteltu hankkeen osalta järjestöjen yhteistyön kehittämistä paikallisia voimavaroja yhdistämällä.

7 Pohdintaa

Ajatuksia aiheesta

Vajaakuntoisten työllistäminen yhdistykseen ja välityömarkkinoille on ratkaisu, joka voi parhaimmillaan luoda osatyökykyisille työntekijöille toimivan polun työmarkkinoille. Näin syntyy myös pidempiaikaisia työpaikkoja, sillä työhön valmennus ja esimiestyö sekä urasuunnittelu tarvitsevat tekijänsä. Näiden osalta on kehittämisen aikana ratkaistava miten pysyvämpi rahoitus voidaan turvata. Erityisen tärkeänä pidän toiminnasta tiedottamista. Se on keino vaikuttaa ympäröivän yhteiskunnan ja kaupunkilaisten asenteisiin. Ilman asennemuutosta eivät työelämän portit aukea, eikä vajaakuntoisille synny työmahdollisuuksia yrityksiin. Työelämään tarvitaan lisää tietoa reservissä olevasta osaamisesta ja siitä miten se on otettavissa käyttöön.

Yhdistysten yhteistyöllä lisätään niiden tunnettavuutta ja mahdollisuuksia saada mukaan uusia vapaaehtoisia. Myös toiminnan sisällön osalta on mahdollista määrälliseen ja laadulliseen kehittämiseen. Paikallinen aktiivisuus ja yhteistyö työllistämässä ovat tarpeellisia myös siksi, että yhteiskunnan järjestämät työllistymispalvelut tulevat jatkossa supistumaan. Kun lähivuosina siirrymme Varsinais-Suomessa kahteen te-toimistoalueeseen jää Uuteenkaupunkiin palvelupiste ja nykyistä vähemmän henkilökuntaa.

Tarinaa tuloksista

Järjestökyselyn osalta osa tuloksista oli jo etukäteen oletetun mukaisia. Alun perin oli kyselyn kohderyhmäksi hahmoteltu noin sataa yhdistytä. Tästä tavoit-

teesta jäimme jonkin verran sähköpostiosoitteiden kokoamisessa ilmenneiden ongelmien takia. Tarkoituksenamme oli myös tehdä puhelinkyselyä sellaisilta yhdistyksiltä joilla ei ole sähköpostia. Tämän kyselyosion jätimme pois kireän aikataulun ja resurssien vähyyden takia. Positiivisesti yllätti kyselyn korkea vastausprosentti. Oma kokemukseni on että järjestötyössä voi varautua noin 10 prosentin aktiivisuuteen, mutta nyt saimme nelinkertaisen tuloksen. Johtuiko menestys asian ajankohtaisuudesta, vai oliko valittu toiminta- ja tiedotustapa näin menestyksenkäs? Nyt on kuitenkin pidettävä huolta että kiinnostuneet pysyvät mukana ja hyvin alkanut yhteistoiminta jatkuu.

Toinen myönteinen yllätys oli kiinnostuneisuus hankeyhteistyöhön. Kun puolet vastanneista ilmoittaa haluavansa mukaan kehittämishankkeeseen, antaa se heti oikeutuksen toiminnalle. Kaikkien Uudessakaupungissa rekisteröityneiden yhdistysten määrästä noin 8,5 % haluaa yhteistyötä. Kun W4Y- hanke aloitti vuonna 2008, raportoi silloinen hankevastaava että yhteistyö muiden järjestöjen kanssa on lähes mahdotonta. Onko aika tehnyt tehtävänsä?

Miksi kehittämishanke? Jos pohditaan syitä tähän, voidaan todeta, että projektissa on yhteistyö selkeämmin rajattua. Tavoitteet sekä toimijoiden tehtävät on erikseen sovittu ja aikataulutettu. Vähäisillä vapaaehtoisresursseilla eivät perusyhdistykset pysty olemaan mukana kovinkaan laajasti sellaisessa toiminnassa joka ei ole suoranaisesti yhdistyksen perustehtävää.

Kiinnostusta saattaa myös lisätä mahdollisuus ulkopuoliseen rahoitukseen. Järjestöjen toiminnan rahoitus on jatkuva haaste yhdistysaktiiveille. Ulkopuolelta tuleva rahoitus hyödyttää aina välillisesti omaa yhdistystä. Verkostoituminen ja yhteistyö ovat päivän sanoja kansalaistoiminnassa. On huomattu että yksin on vaikea saada riittävästi näkyvyyttä ja toimintaa aikaan. Varsinkin pienissä järjestöissä, joissa vapaaehtoisten määrä on pieni, on vaikea saada aikaan toimintaa joka huomataan. Toimimalla yhdessä muiden kanssa voidaan omalle yhdistystyölle saada tunnettavuutta ja sen kautta uusia jäseniä sekä taloudellisia resursseja.

Mitä tekisin toisin

Tämän opinnäytetyön kannalta ei enää tehtyjä valintoja voi muuttaa, mutta ne asiat ja kohdat, joissa tuli tehtyä jotain väärää valintoja tai turhaa työtä, on hyvä kirjata ylös. Ajan käyttö on meille kaikille haaste. Kirjoitustyön osalta olisi ollut

tärkeää jaksottaa sitä pidemmälle ajalle. Olisin säästynyt loka-marraskuun piinalta, jos olisin tehnyt esimerkiksi kohtien kolmen ja neljä teoria- ja tietosuudet kirjoitustyön jo keväällä. Toisaalta, kun kyseessä on toiminnallinen opinnäytetyö, oli esimerkiksi järjestökyselyn osalta tärkeää edetä sen mukaan miten toiminta etenee. *Paremmalla suunnittelulla ja riittävällä panostamisella ideointiin olisin voinut vaikuttaa aikatauluun.*

Tässä hankkeessa oli mukana myös muita toteuttajia ja se oli yksi haaste, joka ei mielestäni sujunut riittävän hyvin. *Työnjakoa ja aikataulutusta sekä niiden suunnittelua ja toteutusta olisi helpottunut säännöllisten palaverien järjestäminen muiden mukana olevien kanssa.* Yhteiset palaverit ja suunnittelu sekä tuki työssä jäivät liian vähäisiksi.

Huomasin myös että omat tietotekniset valmiudet kaipaavat kunnostusta. Kirjoittaminen sujui aika ajoin takkuisesti, kun yhteistyöni teknisten laitteiden ja ohjelmien kanssa ei aina toiminut. *Tähän haasteeseen vastaamisen osalta on syytä hakea lisäkoulutusta ja pyrkiä harrastamaan kirjoittamista jotta taito ei pääse ruostumaan näin pahasti.* Arjen työssä lomakkeiden täyttämisen lisäksi ovat muutaman sivun toimintasuunnitelmat ja -kertomukset liian lyhyitä harjoituksia opinnäytetyön tekoa varten.

LÄHTEET

Harju Aaro, 2003 Yhteisellä asialla, kansalaistoiminta ja sen haasteet, Kansanvalistusseura

Helin – Ahtiainen Pia 2011, Uudenkaupungin te- toimisto

http://tievie.oulu.fi/verkkopedagogiikka/luku_2/umanistinen_psykologia.htm
Suomen virtuaali yliopisto

Ilmonen Kari, STM, Kerminen Päivi, TEM ja Lindberg Erja Suomen Kuntaliitto 2011, Työelämäosallisuuden lisääminen ON YHTEINEN ASIA.

Asiantuntijaryhmän ehdotukset heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työelämäosallisuuden lisäämiseksi,)

Jurvanen Sari, 2002, Paikallisyhdistysten menestystekijät, Tutkimus kansalaistoiminnan hyvistä käytännöistä. Humanistinen ammattikorkeakoulu- HUMAK

Kohvakka Seija, 2010, Tuotekehittäjän erikoisammattitutkinto näyttökansio, Pohjois-Suomen teollisuusoppilaitos

Kohvakka Seija 2011, WORK4YOU-hankkeen selvitys vuoden 2010 toiminnasta

Nikulainen Sirkka, 2007, WORK4YOU hankkeen hakemus

Silverberg Paul, 1998, Ideasta projektiksi, projektisuunnittelun käsikirja, Hallinnon kehittämiskeskus, Edita Oy,

Raila Suoperä 2011, Uudenkaupungin kaupungin sosiaalitoimisto)

Terävä Eeva, Virtanen Petri ,Uusikylä Petri ja Köpsä Lassi, 2011, Vaikeasti työllistyvien tilannetta ja palveluja selvittävä tutkimus, Työ- ja elinkeinoministeriö, Työ ja yrittäjyys 23/2011, Edita Oy

Toimintasuunnitelma 2010, Uudenkaupungin Seudun Työttömät ry.

Vilkkä Hanna & Airaksinen Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

